

Manajemen Pendidikan untuk Pondok Pesantren

Ahmad Janan Asifudin
e-mail: ajanan40@yahoo.com

Abstract

Visionary is the most important character which should be possessed by Kiai, the leader of pesantren, to be ideal manager. This also applies for those who constitute the Kiai's assistants. A pesantren led by this type of Kiai will be enlightened and considerably motivated to achieve clear long term objectives and planning. For instance, the best Islamic education system concept is pesantren with its ideal madrasah. Moreover, generally pesantren has its own feature in which the entire elements reside within the pesantren constantly obey the existing procedures. This has emerged as the result of strong obedience culture toward the Kiai who owns the greatest authority inside the pesantren and its surrounding environment. However the level of obedience will vary according to 'government system' implemented by each pesantren. Those pesantren also employ different strategies in their education system.

Keywords: Management, Pesantren, Manager

Abstrak

Manajer ideal bagi Kiai pimpinan pondok pesantren serta para pendampingnya yang pertama adalah visioner. Pondok pesantren yang dipimpin oleh pimpinan demikian, niscaya akan tercerahkan dan termotivasi untuk membangun tujuan dan rencana jangka panjang yang jelas. Misalnya konsep sistem pendidikan Islam terbaik di dunia, yaitu sistem pondok pesantren bermadrasah yang lebih ideal. Selanjutnya, mematuhi prosedur atau aturan main, di pondok pesantren biasanya mempunyai karakteristik tersendiri. Hal itu antara lain dilatarbelakangi oleh budaya patuh terhadap Kiai yang memiliki otoritas sangat besar dalam pondok pesantren. Hal itu juga tergantung pada "sistem pemerintahan" pondok-pondok pesantren yang berjumlah ribuan dan masing-masing memiliki tingkat budaya kepatuhan terhadap Kiai yang berbeda-beda. Masing-masing pondok pesantren juga memiliki "jurus" yang beraneka ragam dalam sistem pendidikannya.

Kata Kunci: Manajemen, Pondok Pesantren, Manajer

Pendahuluan

Manajemen dapat diartikan pengelolaan, ¹ ketatalaksanaan, kepengurusan, ² dan sejumlah pengertian serupa lainnya. Tentu dalam konteks organisasi. Maka tidak menyimpang kiranya, kalau manajemen diartikan dengan tata kelola. Ilmu manajemen pun dapat diartikan dengan ilmu tata kelola. Istilah ini di samping berkembang dalam dunia bisnis, kemudian digunakan pula untuk berbagai bidang. Sudah sejak lama dikenal istilah manajemen pembangunan, pemerintah, perkantoran, rumah sakit, perkantoran, konflik dan lain sebagainya, termasuk manajemen pendidikan dan pondok pesantren.

Terkait dengan manajemen, Pondok Pesantren dengan keanekaragamannya termasuk lembaga atau organisasi pendidikan yang unik. Antara lain karena di pondok pesantren terdapat figur Kiai yang memiliki peranan dan kewenangan yang luar biasa, hingga dalam perspektif ilmu manajemen seringkali terjadi kontradiktif atau tidak sesuai dengan kode etiknya. Misal, terkait dengan pelimpahan tugas dan wewenang, jenjang kekuasaan, masalah intervensi, dan lain-lain. Meski demikian, terdapat pula pondok-pondok pesantren yang menerapkan manajemen modern dengan bagus. Pondok Modern Gontor Ponorogo dan Az-Zaitun, kiranya dapat dimasukkan dalam kategori ini. Dengan penerapan tata kelola modern sesuai dengan ilmunya, ternyata dua pondok pesantren itu telah mengalami kemajuan yang sangat pesat (lepas dari sikap setuju atau tidak terhadap isi pendidikan masing-masing). Tetapi tidak dapat diingkari, kebanyakan pondok pesantren di negeri ini belum menerapkan manajemen modern sesuai dengan ilmunya yang lazim.

Dengan terbitnya Undang-Undang RI No. 16 Th. 2001 tentang Yayasan dan Undang-Undang RI No. 28 Th. 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang RI No. 16 2001, yang mengatur kepengurusan yayasan harus terdiri dari Pembina, Pengurus dan Pengawas (Bab I Pasal 2) dengan fungsi masing-masing yang berbeda dan tidak boleh rangkap jabatan (Pasal 29), sebetulnya

¹ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 5.

² M Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2009), hlm. 3.

memberi peluang bagi pondok pesantren untuk merekonstruksi manajemennya.³ Kiai diposisikan sebagai Pembina, setara dengan pendiri, disertai tugas dan wewenang tetap sangat terhormat, yaitu menjaga ideologi pondok pesantren, membuat kebijakan umum, serta membina Pengurus dan Pengawas. Pembina berhak mengangkat dan memberhentikan Pengurus dan Pengawas. Tetapi masalah kepengurusan operasional, sepenuhnya diserahkan kepada Pengurus, dan tugas pengawasan menjadi tanggung jawab pengawas. Dengan aturan berdasarkan Undang-Undang tersebut, Kiai tidak berhak lagi memberi instruksi atau melakukan intervensi langsung terhadap pelaksanaan kegiatan atau unit-unit di bawah Pengurus. Demikianlah, kini terbuka kesempatan bagi pengurus pondok pesantren untuk menerapkan tatakelola modern sesuai dengan ilmunya.

Pengertian Manajemen dan Manajemen Pendidikan

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu berasal dari kata *manus* yang berarti tangan, dan *agere* artinya melakukan; digabung menjadi kerta kerja *managere*, berarti menangani; diterjemahkan ke dalam bahasa inggris, *to manage*, kata bendanya *managemet* (mengatur atau mengelola); manajemen kini diartikan pengelolaan. Menurut arti istilah, banyak pakar yang mengemukakan beragam definisi: (1) manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumberdaya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan,⁴ (2) manajemen yaitu segenap proses penyelenggaraan dalam setiap usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu,⁵ (3) sejumlah pakar mengartikan: manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan lebih dulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain.⁶

Definisi manajemen yang mudah dipahami, yaitu: koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah

³ Yudha Pandu, Ed, *Undang-Undang Yayasan*, Cetakan Kedua (Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, 2007), hlm. 2-3.

⁴ Oey Liang Lee, *Pengertian Manajemen* (Yogyakarta: Balai Pembinaan Administrasi, Universitas Gajah Mada, tt, n.d.), hlm. 4.

⁵ The Liang Gie, *Kamus Administrasi* (Jakarta: Gunung Agung, tt., n.d.).

⁶ Stoner J.A.F. and Freeman, R.E, *Management* (New Jersey: Pentice-Hall International Editions, 2000), hlm. 5.

ditetapkan lebih dahulu. Menurut M. Manulang, salah satu arti manajemen ialah para pelakunya, orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen. Manajer, yaitu pejabat yang bertanggung jawab atas terselenggaranya manajemen agar tujuan organisasi tercapai dengan baik.⁷

Tentang fungsi-fungsi manajemen, ada yang mengemukakan: *planning, organizing* dan *controlling* (poc); *planning, organizing, actuating* dan *controlling* (poac); *planning, organizing, staffing, directing, representing* dan *controlling* (posdirc); *planning, organizing, coordinating* dan *controlling* (pocc); *planning, organizing, assembling of resources, directing* dan *controlling* (poadc); *planning, organizing, motivating* dan *controlling* (pomc); *planning, organizing, leading* dan *controlling* (polc); dan *planning, organizing, staffing, directing* dan *controlling* (posdico).⁸ Dengan berbagai pertimbangan, di sini yang paling belakang terpilih untuk digunakan.

Dalam pada itu, manajemen pendidikan merupakan manajemen yang diaplikasikan pada pengelolaan pendidikan. Dalam pendidikan, manajemen dapat diartikan sebagai aktivitas mensistematisasikan sumber-sumber daya pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan. Jadi, bersifat non rutin, bercorak pemikiran dan menuju solusi berkenaan dengan sumber-sumber daya pendidikan. Manajemen pendidikan dapat pula didefinisikan sebagai seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan dlm rangka mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Dapat pula didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penyiapan tenaga kerja serta pembagian tugasnya, penggerakan, dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien dan akuntabel. Penjabarannya akan nampak lebih jelas dalam fungsi-fungsi manajemen sekolah.⁹ Walhasil, sampai sekarang belum ada definisi yang di sepakati, tetapi kita dapat menangkap esensinya.

⁷ Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, hlm. 4.

⁸ Usman, *Manajemen, Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*, hlm. 7.

⁹ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 56-67.

Penjabaran Manajemen Pendidikan dalam Pondok Pesantren

Berikut ini hendak dibahas penjabaran fungsi-fungsi manajemen pada lembaga pendidikan pondok pesantren.

1. Perencanaan

Perencanaan ialah rancangan kegiatan yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Perencanaan mengandung unsur-unsur: se-jumlah kegiatan yang ditetapkan sebelumnya, adanya proses, ada hasil yang ingin dicapai, dan menyangkut masa depan dalam waktu tertentu.¹⁰ Manfaat Perencanaan, antara lain: mendapatkan standar pengawasan, hingga bisa memprakirakan pelaksanaan dan melakukan kontrol, membuat skala prioritas; mengetahui (paling tidak ancar-ancar) kapan pelaksanaan dan selesainya suatu kegiatan, mengetahui siapa saja yang sebaiknya dilibatkan dalam kegiatan itu, membuat struktur organisasinya, termasuk kualifikasi dan kuantitasnya, mengetahui dengan siapa koordinasi sebaiknya dilakukan, dapat melakukan penghematan; meminimalkan kegiatan-kegiatan yang tidak produktif, menghemat biaya dan waktu; lebih baik dalam penyusunan program dan anggaran, memberikan gambaran menyeluruh tentang kegiatan pekerjaan, mengefisienkan/menyeraskan dan memadukan beberapa kegiatan, memprakirakan kesulitan yang bakal ditemui, mengarahkan pencapaian tujuan.¹¹

Bagi Pondok Pesantren, rencana jangka panjang sangat besar manfaatnya. Yang jelas betapapun, bekerja berdasarkan cita-cita dan rencana yang ideal-rasional, dampak terhadap penggarapan perlengkapan fisik (sarana-prasarana) dan nonfisik (pendidikan) sehari-hari, niscaya akan jauh lebih baik, terarah dan tepat sasaran daripada bekerja asal jalan, tanpa cita-cita, tanpa arah. Bila rencana tidak ada, organisasi mungkin akan jalan di tempat, mudah terbawa arus, atau bahkan salah arah. Penjabaran perencanaan dalam lembaga pendidikan pondok pesantren, seyogyanya berangkat dari Visi, Misi, dan Tujuan. Untuk merumuskan program jangka panjang dan menengah sebaiknya

¹⁰ Usman, *Manajemen, Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*, hlm. 65-66.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 65.

secara luas mengundang para alumni yang kompeten, para pakar, ulama dan pendukung dan tokoh-tokoh masyarakat, di samping “orang dalam”, pengurus dan pimpinan pondok pesantren itu sendiri, untuk bersama-sama menyusun rencana strategis (RENSTRA). Suatu bentuk program jangka menengah/panjang lebih matang yang penyusunannya melibatkan “keluarga besar”, hingga pondok pesantren beserta program jangka menengah dan panjangnya mendapat dukungan luas. Kemudian hasil RENSTRA itu dijadikan acuan dalam penyusunan program-program tahunan.

2. Pengorganisasian(*Organizing*)

Organisasi (dalam arti badan) adalah sekelompok orang yang bekerjasama utk mencapai tujuan tertentu. Organisasi itu merupakan “wadah” bagi mereka.¹² Tujuan dan manfaat organisasi: mengatasi keterbatasan kemampuan individu-individu, pencapaian tujuan yg akan lebih efektif dan efisien (jauh lebih kuat) bila diusahakan secara bersama, mewartakan berbagai potensi dan teknologi, spesialisasi, kepentingan-kebutuhan bersama yg kompleks, memperoleh penghargaan dan keuntungan, tatakrama berdasarkan cita-cita besar, potensi bersama, pembagian tugas sesuai bidang, dan menambah pergaulan; dan memanfaatkan waktu untuk kepentingan yang jauh lebih besar.¹³

Terkait dengan pengorganisasian dalam pondok pesantren, diberlakukannya Undang-Undang Yayasan Tahun 2001 dan 2004 tersebut di atas (dimplementasikan tahun 2007), memberi peluang kepada pondok pesantren untuk merekonstruksi manajemennya, hingga manajemen dapat diterapkan sebagaimana mestinya. Yaitu sesuai dengan ilmu serta kode etik manajemen yang lazim.

Penempatan dan pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi (*staffing*), intinya mengusahakan secara sungguh-sungguh penerapan *the right man on the right place* serta pembinaan dan pengembangan melalui pengarahan, diklat, penataran atau disekolahkan, dan melalui penghargaan dan sanksi seperti promosi,

¹² Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, hlm. 59.

¹³ Usman, *Manajemen, Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*, hlm. 145.

rolling, mutasi dan sebagainya.¹⁴ Masalah pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia berupa promosi, mutasi dan sejenisnya dalam dinamika kepengurusan pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan swasta, tentunya diperlukan penyesuaian dan modifikasi. Misalnya, pembinaan tentang pengetahuan dan ketrampilan-ketrampilan tertentu tidak menyelenggarakan sendiri, tetapi mengirimkan orang-orang sesuai bidang mereka ke diklat-diklat yang diadakan oleh pihak pemerintah. Pemberian sanksi, peringatan atau penyegaran kerja dapat dilakukan cara pemindahan atau saling tukar posisi kepengurusan (*rolling*), dsb.

3. Pengarahan dan Penggerakan (*Directing, Actuating*)

Pengarahan (*directing, leading*) identik dengan *motivating, actualizing, action, moderating*, penggerakan dsb. Organisasi, umumnya digerakkan dengan rapat dan non rapat. Obyek utamanya adalah pelaksanaan program, meski tidak terbatas hanya program bila ada sesuatu yang mendesak dan perlu dimusyawarahkan. Dalam hal ini layak diperhatikan stigma: Penggerak organisasi = program dan rapat; Kunci utama keberhasilan manajemen = leadership/kepemimpinan, dan kunci utama keberhasilan kepemimpinan = komunikasi.¹⁵

Penggerakan dan pengarahan melalui rapat merupakan cara formal yang lebih lazim, berwibawa dan aman, karena hasil keputusan bersama. Seperti dimaklumi bentuk rapat bermacam-macam: pleno, koordinasi, dan rapat khusus. Isinya pun dapat beragam dan sangat dinamis. Penggerakan pun dapat dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren melalui instruksi. Tetapi seyogyanya instruksi hanya dikeluarkan bagi urusan-urusan yang sangat penting dalam keadaan khusus. Misalnya menyangkut pelaksanaan kebijakan umum pondok pesantren yang mempunyai nilai fundamental dalam situasi yang tepat. Penggerakan tidak terbatas pada cara-cara formal. Ia dapat dilakukan dengan cara pembinaan, memberi motivasi, pengarahan, dan sebagainya.

¹⁴ Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, hlm. 133-136.

¹⁵ Usman, *Manajemen, Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*, 248-77.

Dalam pondok pesantren yang menerapkan manajemen, pada dasarnya semua cara penggerakan tersebut di atas dapat diaplikasikan, tentunya dengan berbagai kemungkinan penyesuaian karena pertimbangan kultural.

4. Pengontrolan/Controlling

Obyek pengontrolan dan pengawasan meliputi semua aktivitas yang dilaksanakan oleh manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan.¹⁶ Pelaksanaan *controlling* ini ada yang dilaksanakan secara formal dalam laporan-laporan rutin seperti laporan pertriwulan, caturwulan, persemester atau laporan Pertanggungjawaban (LPJ) setiap akhir tahun. Fokus utamanya pada pelaksanaan dan penjabaran program dan anggaran. Ada pula yang bersifat nonformal di luar rapat dan di luar program dan anggaran bila dipandang perlu dan proporsional. Bahkan dimungkinkan adanya pengontrolan bersifat rahasia.

Manajer yang Ideal dan Kompetensi yang Diharapkan

Di bawah ini, kutipkan Delapan Kompetensi Manajerial, Reformasi Birokrasi yang sedang digalakkan di Kementerian Agama R.I., dan Kompetensi yang diha-rapkan dari para manajer. Pemaparan berikut ini dikemukakan oleh Kapusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Kementerian Agama R.I.¹⁷ Manajer yang ideal memiliki ciri-ciri: (1) visioner, yaitu: memiliki visi yang jauh ke depan; visi yang ideal namun jelas; memiliki rencana; di dukung oleh filosofi yang ideal namun bisa dipahami, (2) patuh terhadap kebijakan, aturan dan prosedur; suatu bentuk keteladanan, (3) mampu merencanakan dan mengorganisasikan, (4) mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan; cerdas, lurus/adil, bijaksana tapi sikapnya jelas, tidak ragu, (5) mampu bekerjasama dengan tim dan berkolaborasi; berprinsip tapi fleksibel di mana perlu, (6) berikap terbuka,

¹⁶ Mac Kanzie R.A, *The Management Process in 3-D* (Harvard Bussines Review, 1969), hlm. 7.

¹⁷ Delapan criteria manajer tersebut dikemukakan ole Kapusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Kementerian Agama R.I. dalam suatu acara pembukaan serangkaian penulisan modul yang diikuti oleh Widiaiswara dan sejumlah Dosen UIN pada tahun 2012.

komunikatif secara lisan, tertulis, mempersuasi dan mampu mempengaruhi; cerdas emosional dan intelektual, (7) mampu membimbing dan mengembangkan orang lain, *ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, tutwuri handayani*, dan (8) berorientasi pada hasil; tidak hanya ahli teori, tapi mementingkan karya nyata dan bukti.

Ciri pertama manajer ideal tersebut di atas yaitu visioner, bila dimiliki oleh Kiai pimpinan pondok pesantren serta para pendampingnya tentu sangat besar manfaatnya. Pondok pesantren yang dipimpin oleh pimpinan demikian, niscaya akan tercerahkan dan termotivasi untuk membangun tujuan dan rencana jangka panjang yang jelas. Misalnya konsep sistem pendidikan Islam terbaik di dunia, yaitu sistem pondok pesantren bermadrasah yang lebih ideal. Program jangka panjang, biasanya akan memunculkan program jangka menengah, lalu melahirkan program kerja tahunan. Pada gilirannya, kompetensi “*planning*” atau prinsip perencanaan yang merupakan titik tolak dan termasuk bagian terpenting dari manajemen ini, seiring dengan tuntutan zaman akan mendorong secara signifikan dan mengantarkan pada pembangunan prinsip-prinsip manajemen yang lain, seperti pengorganisasian (*organizing*), mengadakan sistem pembagian tugas serta menempatkan orang-orang yang tepat untuk menjadi pelaksana atau pengurusnya (*staffing*), sistem pengaktifan dan pengarahan (*moderating, actuating*), dan sistem pengontrolan (*controlling*). Dengan ungkapan lain pandangan visioner dari pimpinan pondok pesantren dan lembaga-lembaga pendidikan lain pasti akan mendorong lembaga-lembaga itu untuk mengembangka tata kelola (manajemen) yang lebih baik.

Ciri kedua, mematuhi prosedur atau aturan main. Pondok pesantren biasanya mempunyai karakteristik tersendiri. Hal itu antara lain dilatarbelakangi oleh budaya patuh terhadap Kiai yang memiliki otoritas sangat besar dalam pondok pesantren. Hal itu juga tergantung pada “sistem pemerintahan” pondok-pondok pesantren yang berjumlah ribuan dan masing-masing memiliki tingkat budaya kepatuhan terhadap Kiai yang berbeda-beda. Masing-masing pondok pesantren juga memiliki “jurus” yang beraneka ragam dalam sistem pendidikan-nya. Semua itu mempengaruhi ciri yang kedua tersebut di atas. Begitu seterusnya sampai ciri yang ke delapan. Ciri-ciri manajer yang ideal, dapat memberikan manfaat yang besar bagi pondok pesantren. Sebagian ciri-ciri itu juga sudah nampak pada sistem

kepemimpinan sejumlah besar pondok pesantren dengan tingkat heterogenitas variasi tinggi.

Adapun kompetensi pelaksana manajemen yang diharapkan: (1) memiliki integritas kepribadian (kejujuran, kata dan perbuatan menyatu), (2) komitmen terhadap tugas (lebih mementingkan tugas diatas kepentingan pribadi dan golongan), (3) memberikan pelayanan (bukan minta dilayani), (4) memprakarsai perubahan positif, (5) menghargai keragaman (mempunyai toleransi terhadap perbedaan pendapat).

Lima kompetensi pelaksana manajemen tersebut di atas, kesemuanya tentu bagus diterapkan dalam organisasi mana pun, termasuk dalam lembaga pendidikan pondok pesantren. Hanya pada dataran realita internalisasi sebagian besar kompetensi tersebut masih kurang terbina. Utamanya upaya internalisasi kompetensi nomor 2, 3, 4 dan 5, pada sejumlah besar lembaga-lembaga pendidikan termasuk pondok pesantren masih jauh dari optimal.

Penerapan Manajemen bagi Pondok Pesantren

Manajemen yang pada awalnya diterapkan dalam dunia bisnis, ketika diterapkan dalam dunia pendidikan Islam, apakah sedikitpun tidak menimbulkan masalah? Sebagai ilmu tata kelola, pasti sangat banyak yang bisa dimanfaatkan oleh berbagai aktivitas pengelolaan organisasional (sekelompok orang yang berusaha mencapai tujuan bersama), termasuk oleh organisasi atau lembaga pendidikan Islam dan pondok pesantren. Itu sangat masuk akal. Tetapi apakah seluruhnya “pas”?

Untuk menjawab pertanyaan ini layakny perlu kecermatan. persoalannya berpangkal pada kenyataan, lembaga pendidikan Islam yang serius umumnya, apalagi pondok pesantren, tentu memiliki visi-misi keagamaan disamping mencari relevansi seperti lembaga pendidikan lainnya. Misalnya terkait dengan model manajemen yang dipandang paling ideal, yaitu *Total Quality Management* (TQM).

Salah satu target utama TQM yaitu memuaskan pelanggan. Prinsip dasar manajemen model ini, pelanggan dan kepentingannya dinomorsatukan mengalahkan target-target yang lain. Bila TQM diterapkan sepenuhnya dalam lembaga pendidikan agama seperti pondok pesantren, visi-misi keagamaan

pondok pesantren bisa disubordinasikan atau mungkin bila perlu dikorbankan. Salah satu kritik terhadap TQM, yaitu penggunaan istilah “pelanggan” (*customer*). Istilah ini bercorak komersial yang bila berlebihan dalam lembaga pendidikan Islam dapat mengalahkan visi-misi pendidikan agama. Tentunya tidak tepatd iaplikasikan didalamnya.

Simpulan

Dari uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar ilmu manajemen sebagai ilmu tata kelola yang obyektif dan ilmiah, sangat baik diterapkan dalam dunia pendidikan Islam termasuk pondok pesantren. Meski demikian, mungkin terdapat teori-teori tertentu yang harus dikritisi dan diseleksi. Manajer ideal bagi Kiai pimpinan pondok pesantren adalah visioner. Pondok pesantren yang dipimpin oleh pimpinan demikian, niscaya akan tercerahkan dan termotivasi untuk membangun tujuan dan rencana jangka panjang yang jelas. Misalnya konsep sistem pendidikan Islam terbaik di dunia, yaitu sistem pondok pesantren bermadrasah yang lebih ideal.

Daftar Referensi

- J.A.F., Stoner, and Freeman, R.E. *Management*. New Jersey: Pentice-Hall Inter-national Editions, 2000.
- Lee, Oey Liang. *Pengertian Manajemen*. Yogyakarta: Balai Pembinaan Administrasi, Universitas Gajah Mada, tt, n.d.
- Manulang, M. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2009.
- Pandu, Yudha, and ed. *Undang-Undang Yayasan*. Cetakan Kedua. Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, 2007.
- R.A, Mac Kanzie. *The Management Process in 3-D*. Harvard Bussines Review, 1969.
- Sagala, Syaiful. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- The Liang Gie. *Kamus Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung, tt., n.d.
- Usman, Husaini. *Manajemen, Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.